



Fundacja Dobre Państwo
ul. Żbikowa 14
61-065 Poznań
KRS: 0000903252
www.dobrepanstwo.org fundacja@dobrepanstwo.org +48 501 01 01 01

Warszawa - Poznań, dnia 6 stycznia 2025 r.

Fundacja Dobre Państwo
ul. Żbikowa 14
61-065 Poznań

reprezentowana przez:
Witolda Solskiego
Katarzynę Kosakowską
działających na rzecz:
Kancelarii Doradczej
Solski i Partnerzy sp. z o.o.
ul. Żbikowa 14
61-065 Poznań
nr wpisu¹: 00446

Pan
Andrzej Duda
Prezydent RP
w miejscu



PETYCJA

Na podstawie art. 63 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 2 ust. 3 ustawy o petycjach wnosimy o podjęcie niezwłocznych działań legislacyjnych zmierzających do reformy polskiego prawa pracy, uwzględniającej wprowadzenie w Kodeksie pracy definicji **pracy przymusowej, outsourcingu pracowniczego i outsourcingu procesowego**.

UZASADNIENIE

Uzasadniając powyższe postulaty, odwołujemy się do pilnej potrzeby dostosowania krajowego systemu prawnego do standardów międzynarodowych, a także konieczności ochrony podstawowych praw człowieka i przeciwdziałania nieuczciwym praktykom ograniczającym prawa osób świadczących pracę.

Brak wyraźnych definicji tych trzech kluczowych pojęć w polskim porządku prawnym prowadzi w praktyce do szeregu nadużyć i utrudnia właściwe sankcjonowanie działań, które mogą nosić znamiona współczesnej formy niewolnictwa ekonomicznego, służącego omijaniu przepisów ochronnych.

Zasadność wprowadzenia definicji pracy przymusowej wynika przede wszystkim z międzynarodowych zobowiązań Polski jako państwa członkowskiego Unii Europejskiej oraz Międzynarodowej Organizacji Pracy. W świetle prawa

¹ Rejestr podmiotów wykonujących zawodową działalność lobbingsową prowadzony przez MSWiA



unijnego oraz licznych konwencji międzynarodowych praca przymusowa jest postrzegana jako naruszenie godności człowieka i wymaga szczególnej reakcji ze strony ustawodawcy.

Kodeks pracy nie zawiera obecnie żadnych regulacji, które wprost definiowałyby, czym jest praca przymusowa, co stwarza niebezpieczną lukę prawną. Występują sytuacje, w których osoby wykonujące pracę pozostają zależne ekonomicznie od jednego podmiotu w stopniu pozbawiającym je możliwości rzeczywistego wyboru, a jednocześnie nadal nie podlegają one ochronie przed praktykami mogącymi prowadzić do dyskryminacji płacowej, nadmiernego czasu pracy czy naruszania prawa do godnego wypoczynku.

Pozorna dobrowolność świadczenia pracy często przekłada się na brak jakichkolwiek mechanizmów przeciwdziałania nieuczciwym nadużyciom, co skutkuje obniżeniem standardów ochronnych i może powodować utratę bezpieczeństwa socjalnego. Wprowadzenie ustawowej definicji pozwoliłoby z jednej strony na ujednolicenie interpretacji tego zjawiska w orzecznictwie sądów, a z drugiej strony na objęcie odpowiedzialnością karną i administracyjną tych podmiotów, które świadomie dopuszczają się przymuszania pracowników do akceptacji warunków niezgodnych z prawem i zasadami współżycia społecznego.

Nie mniejszą wagę ma kwestia wprowadzenia definicji outsourcingu pracowniczego. Brak sprecyzowanego pojęcia prowadzi w praktyce do rozproszonej kwalifikacji wielu umów i rozwiązań organizacyjnych, w których osoby świadczące pracę nie są zatrudniane przez podmiot faktycznie korzystający z ich pracy. Taki stan rzeczy sprzyja powstawaniu nieprzejrzystych struktur pseudozatrudnienia. Zwykle przyjmuje on formę przeniesienia bądź cedowania pracowników na podmioty zewnętrzne, co umożliwia ominięcie przepisów regulujących wysokość wynagrodzenia, czas pracy, obowiązki związane z bezpieczeństwem i higieną czy przywileje urlopowe. Niektóre firmy w sposób celowy posługują się outsourcingiem pracowniczym w celu redukcji kosztów pracy kosztem osób zatrudnionych, co narusza fundamentalne zasady Kodeksu pracy i standardy poszanowania godności ludzkiej. W efekcie dochodzi do rozmycia odpowiedzialności za ewentualne nadużycia, ponieważ pracujący nie są formalnie zatrudnieni przez podmiot faktycznie decydujący o trybie, tempie i warunkach świadczenia pracy. Taka struktura prawna skutkuje częstymi trudnościami w dochodzeniu roszczeń i zabezpieczeniu minimalnych gwarancji wynikających z prawa pracy.

Outsourcing procesowy, pomimo licznych podobieństw do outsourcingu pracowniczego, wymaga odrębnej regulacji z uwagi na odmienny charakter stosunków prawnych między przedsiębiorstwami. Podczas gdy w przypadku

outsourcingu pracowniczego przenoszone są głównie osoby świadczące pracę, outsourcing procesowy wiąże się z przekazaniem zewnętrznemu podmiotowi całych procesów biznesowych lub funkcji przedsiębiorstwa, które mogą, lecz nie muszą, skutkować przejściem personelu. Brak ustawowych definicji tych zagadnień skutkuje brakiem narzędzi pozwalających na odróżnienie sytuacji, w której następuje wyłącznie przeniesienie pewnych usług w ramach normalnej działalności gospodarczej, od stanu prowadzącego do degradacji statusu prawnego i socjalnego pracujących. W konsekwencji zarówno organy inspekcyjne, jak i sądy miewają trudności z właściwą kwalifikacją i oceną konkretnych przypadków, co otwiera pole do nadużyć oraz przyczynia się do celowego wykorzystywania instytucji outsourcingu do uniknięcia odpowiedzialności pracowniczey.

Podkreślając potrzebę wprowadzenia jednolitych definicji tych trzech obszarów, należy również wskazać na szerszy kontekst koniecznych zmian w Kodeksie pracy. Napisany w latach 70. XX wieku, obowiązujący dotąd Kodeks nie zawsze odpowiada współczesnym realiom rynku pracy i dynamicznie zmieniającym się formom świadczenia usług. Coraz popularniejsze samozatrudnienie, praca platformowa czy różnorodne modele współpracy zdalnej sprawiają, że dotychczasowe przepisy charakteryzują się anachroniczną strukturą i nie rozróżniają w należyty sposób sytuacji realnie podlegających stosunkowi pracy od relacji opartych na autentycznej przedsiębiorczości samozatrudnionych osób. Problem jest szczególnie widoczny w sytuacjach, w których osoby nominalnie prowadzące działalność gospodarczą wykonują swe obowiązki w warunkach pełnego podporządkowania organizacyjnego i nie ponoszą ryzyka ekonomicznego, co w myśl orzecznictwa unijnego mogłoby oznaczać, że są to faktyczni pracownicy, a nie niezależni kontrahenci.

Dodatkowym argumentem za wprowadzeniem rozwiązań postulowanych w niniejszej petycji są obowiązujące i projektowane dyrektywy Unii Europejskiej oraz orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE. Zarówno przepisy dotyczące przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy (dyrektywa 2019/1152), jak i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (dyrektywa 2019/1158) wskazują na konieczność ochrony szerokiej grupy osób świadczących pracę, nie tylko tych mających status pracownika w wąskim rozumieniu prawa krajowego. Wyroki TSUE definiują pojęcie „pracownika” w sposób oparty przede wszystkim na kryterium podporządkowania i ciągłości wynagrodzenia. Wobec stale rosnącej liczby osób samozatrudnionych, pracujących zdalnie i działających w ramach platform internetowych, brak dostosowania polskiego prawa może prowadzić do omijania gwarancji socjalnych, zwłaszcza w zakresie urlopów, ubezpieczeń społecznych czy ochrony rodzicielskiej. Wprowadzenie definicji pracy przymusowej, outsourcingu

pracowniczego oraz outsourcingu procesowego byłoby pierwszym i bardzo istotnym krokiem do wypełnienia unijnego obowiązku zapewnienia równego traktowania wszystkim osobom świadczącym pracę.

Zasadne jest również wprowadzenie tzw. jednolitego kontraktu pracy, który stanowiłby uniwersalną podstawę zatrudnienia gwarantującą określony minimalny zakres ochrony dla wszystkich osób świadczących pracę, niezależnie od formalnej strony stosunku prawnego. Taki kontrakt mógłby obejmować zarówno osoby aktualnie mające status pracowników etatowych, jak i tych, którzy, działając w trybie samozatrudnienia, w rzeczywistości pozostają podporządkowani jednemu zleceniodawcy i nie posiadają faktycznej swobody co do warunków świadczenia pracy. Przyznanie im podstawowych gwarancji dotyczących czasu pracy, urlopów, świadczeń socjalnych oraz ochrony rodzicielskiej z jednej strony zapobiegłoby dyskryminacji tych osób, a z drugiej umożliwiłoby przedsiębiorcom konkurowanie na rynku w oparciu o faktycznie równe warunki, bez stosowania praktyk polegających na „wypychaniu” pracowników poza kodeksową ochronę.

W tym samym kontekście wnioskujemy o poszerzenie kategorii „pracujący” w regulacjach polskiego prawa pracy, aby objąć nią wszystkie osoby, które niekoniecznie spełniają definicję pracownika, lecz realnie świadczą pracę na rzecz jednego lub kilku podmiotów w warunkach cechujących się zależnością ekonomiczną i brakiem uprawnień negocjacyjnych. Taka kategoria z powodzeniem funkcjonuje w niektórych systemach prawnych innych państw europejskich, pozwalając na ochronę tych, którzy formalnie nie mają etatu, ale de facto pozostają w podrzędnym położeniu wobec zleceniodawcy lub platformy koordynującej zlecenia. Z punktu widzenia polskich realiów gospodarczych tak szeroko zdefiniowany status „pracującego” mógłby uwzględniać także rolników, rencistów, emerytów czy osoby łączące kilka różnych form aktywności zawodowej.

Istotnym elementem porządkowania systemu prawnego powinno być również zapewnienie warunków do wdrożenia projektowanej dyrektywy dotyczącej pracy platformowej oraz rozszerzenie praw do rokowań i porozumień zbiorowych. W sytuacji, gdy rośnie liczba pracujących w sektorze usług platformowych, a relacje gospodarcze coraz częściej przenoszą się do Internetu, konieczne jest stworzenie mechanizmów pozwalających na obronę interesów tych, którzy nie dysponują realną możliwością wynegocjowania w indywidualnym trybie odpowiednich warunków wynagrodzenia, czasu pracy czy ubezpieczeń. Rozwiązaniem mogłoby być dopuszczenie do zawierania porozumień zbiorowych przez grupy samozatrudnionych, co wymaga jednak zmian w polskich przepisach dotyczących wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych.

W.S.

W celu wypracowania kompleksowych rozwiązań postulujemy o powołanie interdyscyplinarnego Zespołu ds. reformy Kodeksu pracy, w którego skład weszliby przedstawiciele administracji rządowej, związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz środowisk naukowych. Zapewnienie forum dla szerokiego dialogu społecznego stanowiłoby gwarancję rozważnego i systemowego podejścia do zmian, a także chroniłoby przed wprowadzaniem rozwiązań fragmentarycznych, niekonsekwentnych lub nieodpowiadających realiom gospodarczo-społecznym. Taki zespół mógłby przeprowadzić analizę funkcjonowania dotychczasowych przepisów, porównać model polski z wybranymi krajami europejskimi i zaproponować konkretne nowelizacje Kodeksu pracy oraz innych właściwych aktów prawnych.

Wyrażamy przekonanie, że uregulowanie omawianych kwestii w sposób przejrzysty i odpowiadający na wyzwania dzisiejszej gospodarki jest niezbędne do utrzymania stabilności społecznej i zapewnienia pełnego poszanowania godności ludzkiej w sferze stosunków pracowniczych. Brak wyraźnych podstaw prawnych może prowadzić do utrzymywania szarej strefy, w której setki tysięcy pracujących osób nie korzystają z podstawowych uprawnień pracowniczych i ubezpieczeniowych. Przyjęcie omawianych definicji, podobnie jak wprowadzenie mechanizmów zabezpieczających przed pozornym samozatrudnieniem i nieuregulowanym outsourcingiem, wzmocniłoby pozycję Polski w rankingu państw przestrzegających fundamentalnych norm międzynarodowych.

W chwili obecnej nie istnieją żadne prawne ograniczenia, które uniemożliwiałyby wprowadzenie zaproponowanych rozwiązań ustawowych. Reformy te odpowiadałyby również na postulaty podnoszone od lat przez różnorodne środowiska, w tym przez Rzecznika Praw Obywatelskich, Międzynarodową Organizację Pracy czy przedstawicieli nauk prawnych. Regulacje oparte na spójnych i nowoczesnych zasadach w istotny sposób przyczyniłyby się do poprawy warunków zatrudnienia w Polsce, poszanowania wolności człowieka i uczciwej konkurencji rynkowej.

Wobec powyższego zwracamy się z wnioskiem o niezwłoczne zainicjowanie procesu legislacyjnego, poprzedzonego rzetelnymi konsultacjami społecznymi z udziałem wszystkich zainteresowanych stron, w celu wprowadzenia do Kodeksu pracy definicji pracy przymusowej, outsourcingu pracowniczego i outsourcingu procesowego. Dodatkowo zalecamy rozważenie rozszerzenia kategorii osób chronionych jako „pracujący” oraz wprowadzenie jednolitego kontraktu pracy, który uzupełniłby dotychczasowe formy zatrudnienia o elastyczny, lecz jednocześnie zapewniający ochronę socjalną model. Kluczowe znaczenie ma tu zachowanie

równowagi pomiędzy swobodą działalności gospodarczej a zapewnieniem poszanowania praw człowieka oraz godności osób wykonujących pracę.

Deklarujemy gotowość uczestniczenia w procesie konsultacji, przedstawienia szczegółowych analiz porównawczych i wsparcia merytorycznego organów publicznych w celu opracowania nowatorskich, a zarazem sprawdzonych w praktyce rozwiązań legislacyjnych. Zobowiązanie państwa polskiego do zapewnienia skutecznego egzekwowania zakazu pracy przymusowej wynika nie tylko z regulacji międzynarodowych, ale i z poszanowania dla podstawowych zasad konstytucyjnych, w tym godności osoby ludzkiej i prawa do bezpiecznych warunków pracy. Wprowadzenie nowoczesnych rozwiązań regulujących outsourcing procesowy i pracowniczy nie tylko wzmocniłoby ochronę interesów ekonomicznych i socjalnych pracujących, ale również wpłynęłoby na przejrzystość obrotu gospodarczego.

Z całą mocą podkreślamy, iż niniejsza petycja nie jest wyrazem postulatu rewolucyjnego przekształcenia polskiego systemu prawa pracy, lecz zharmonizowania go z realiami XXI wieku i nadania mu wymiaru, który będzie równocześnie chronić przedsiębiorczość i wolność gospodarczą, jak i bezpieczeństwo oraz godność pracujących. Wprowadzenie rozwiązań proponowanych powyżej stanowiłoby potwierdzenie, że polski ustawodawca traktuje sprawy ochrony pracy priorytetowo i zamierza dostosować regulacje do rosnących wyzwań, przed którymi stoi nasza gospodarka i społeczeństwo. Liczymy, że przedstawione argumenty znajdą potwierdzenie w działaniach legislacyjnych i realizacji postulatów skutkujących nowelizacją Kodeksu pracy w sposób najbardziej adekwatny do potrzeb nowoczesnego rynku pracy. W imieniu sygnatariuszy niniejszej petycji wyrażamy nadzieję na szybkie rozpoczęcie prac parlamentarnych w omawianym zakresie oraz liczymy na pozytywny odzew ze strony właściwych organów publicznych.

W imieniu tych, którzy głosu nie mają, zwracamy się do Was, decydentów odpowiedzialnych za los obywateli i rozwiązanie kwestii fundamentalnych dla dobra wspólnego, abyście zaradzili w poruszonej sprawie.

Minał ponad rok od przejęcia władzy, okres prób, analiz i raportów dobiegł końca. Nadszedł moment na konkretne decyzje legislacyjne, zwłaszcza że wkrótce głos rozstrzygający nie będzie należał do Prezydenta Andrzeja Dudy, a argumenty o rzekomej blokadzie podpisu ustawy tracą moc.

Twierdzicie, że troszczycie się o państwo i że służba publiczna jest nadrzędnym celem każdej partii. Jeśli tak, to przestańcie pozorować działania i pamiętajcie, że własna godność i poczucie odpowiedzialności za Rzeczpospolitą nakazują Wam

realizować przyrzeczenia, nie zaś ukrywać się za procedurami czy zrzucać ciężar koncepcji oraz analiz na petytorów.

Ustawa o petycjach zobowiązuje organy władzy do szybkiego i merytorycznego rozpatrywania głosu społecznego, tymczasem upowszechnia się praktyka pozorowania. Petycje giną w czeluściach urzędów, a terminy, jakże hojnie określone w ustawie na zaledwie trzy miesiące, rozciągają się w nieskończoność. Zważcie proszę o obowiązek niezwłoczności publikacji treści petycji, zwyczajowo przyjmowanej na dwa tygodnie od złożenia. Władza ma szanować prawo i suwerena.

Dosyć złudzeń o rzekomej niemożności. Reforma państwa i konstrukcji prawa to obowiązek tych, którzy rządzą, i nie uchyla się od niego nikt, kto naprawdę dba o dobro Polski. Przywoływanie argumentu o presji partyjnych liderów i zakulisowych decyzjach jedynie uwłacza godności tych, którzy objęli mandaty z woli narodu. Zapowiedzi i obietnice wyborcze powinny wreszcie przełożyć się na realne decyzje.

Uprzejmie informujemy, że Katarzyna Kosakowska oraz Witold Solski w imieniu Kancelarii Doradczej Solski i Partnerzy sp. z o.o. (KRS: 0000243668, nr w rejestrze wykonujących działalność lobbingsową: 00446) wykonują zawodową działalność lobbingsową. Działamy w przestrzeni ochrony praw człowieka, troszczymy się o wolność i własność, bronimy godności ludzkiej.

Niniejszą petycję składamy na rzecz Fundacji Dobre Państwo, reprezentując Fundację jako podmiot wykonujący zawodową działalność lobbingsową w procesie stanowienia prawa.

Wskazujemy przy tym, że petycje są – dzięki powszechnej dostępności – jedyną realną gwarancją bezpośredniego udziału społeczeństwa w procesie ustawodawczym. Ich umiejscowienie w systemie prawnym w sposób jednoznaczny odróżnia je od skarg czy wniosków, co wskazuje, że petycje to instrument służący przede wszystkim ochronie dobra wspólnego i życia zbiorowego. Tak też powinny być traktowane przez organy je rozpatrujące.

Jak każda komisja parlamentarna, również i Komisja Petycji ma niezwykle ważną z tej perspektywy prerogatywę – inicjatywę legislacyjną. Załatwienie przez Komisję sprawy w rozumieniu ustawy o petycjach może więc polegać na podjęciu działań prawotwórczych. O te właśnie postulujemy, wskazując, że zmiana prawa, której się domagamy, jest istotna zwłaszcza w kontekście dobra wspólnego.

Ustawa o petycjach, ustawa o lobbingu oraz inne przepisy regulują zasady udziału organizacji społecznych, również tych reprezentowanych przez lobbystów, w procesie stanowienia prawa. Odwołując się do tych przepisów prosimy o

wskazanie terminu posiedzenia Komisji, na którym nasza petycja będzie rozpatrywana oraz o informację o sposobie załatwienia naszej sprawy.

OŚWIADCZENIE

Wyrażamy zgodę na publikację petycji z podaniem nazwy oraz wszystkich danych kontaktowych i identyfikacyjnych podmiotu składającego Petycję oraz naszych imion i nazwisk jako osób podmiot ten reprezentujących.

z wyrazami szacunku,

Witold Solski

Katarzyna Kosakowska


KRS: 0000903252
ul. Żbikowa 14, 61-065 Poznań
www.dobrepanstwo.org
tel. 501 01 01 01, e-mail: witold@solski.pl